

SISTEM PENILAIAN PEGAWAI DENGAN METODE *PERSONAL BALANCED SCORECARD* PADA PT XYZ

Erian Suwandi¹, Tati Harihayati M.²

^{1,2}Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No. 112 -116, Bandung 40132

E-mail : ¹erian.suwandy@hotmail.com, ²tharihayati@yahoo.com

ABSTRAK

Penilaian pegawai di PT XYZ saat ini menggunakan metode tersendiri dalam kategori penilaian dan pemberian nilai. Hal ini menyebabkan kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh Manager pada setiap divisi terhadap bawahannya. Sehingga mengakibatkan penilaian terhadap pegawai yang ada pada perusahaan menjadi tidak obyektif.

Penelitian ini mengangkat suatu kasus yaitu melakukan penilaian pegawai pada suatu divisi berdasarkan metode *Personal Balanced Scorecard* (PBSC). PBSC merupakan suatu metode yang menganalisis *Key Performance Indicator* (KPI) yang mencakup pada empat perspektif yaitu Internal, Eksternal, Pengetahuan dan Pembelajaran dan Keuangan. Adapun penggunaan pendekatan analisis perangkat lunak pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis terstruktur.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh kesimpulan sistem yang dibangun dapat memudahkan *Supervisor* Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum dalam mengolah dan membuat rekap dari hasil penilaian pegawai, memudahkan *Supervisor* bag. SDM dan Umum serta Manager dari setiap Divisi dalam mengawasi perkembangan kompetensi bawahannya berdasarkan hasil penilaian pegawai dalam setiap periode, dan juga membantu Manager dari setiap Divisi untuk menilai bawahannya secara obyektif.

Kata kunci : Penilaian, Sistem, Pegawai, PBSC, KPI

1. PENDAHULUAN

PT XYZ saat ini dalam melakukan penilaian pegawai tetapnya menggunakan metode tersendiri dalam kategori penilaian dan pemberian nilai. Sistem penilaian ini dilakukan dengan tujuan untuk promosi jabatan atau pengisian jabatan yang kosong. Namun, perusahaan ini tidak memiliki evaluasi tetap dalam setiap periode, hal ini mengakibatkan tidak terawasinya kompetensi pegawai yang ada.

Sistem penilaian yang ada saat ini dilakukan oleh Manager pada setiap divisi dengan mengisi lembar formulir evaluasi kriteria pegawai dan kemudian disimpan dalam arsip SDM. Hal ini mengakibatkan kehilangan maupun kerusakan pada dokumen seiring dengan berjalannya waktu dan usia dokumen tersebut.

Salah satu kendala lain pada PT XYZ adalah kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh Manager pada setiap divisi terhadap bawahannya. Sehingga penilaian terhadap pegawai ini dapat mengakibatkan penilaian yang bersifat subjektif. Maka dari itu, sistem penilaian ini membutuhkan kriteria penilaian yang terukur dan dapat menjadi acuan bagi setiap Manager dalam melakukan penilaian.

Balanced Scorecard (BSC) merupakan kartu skor yang digunakan untuk mengukur kinerja eksekutif yang mencakup empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan/konsumen, proses internal bisnis, serta pembelajaran & pertumbuhan[1]. Namun, BSC ini hanya dapat mengukur sasaran strategis dan mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) pada level korporat. Maka dibutuhkan penurunan atau *cascading* sampai level personal untuk dapat mengukur sasaran strategis dan performansi dari setiap pegawai.

Personal Balanced Scorecard (PBSC) merupakan sebuah pandangan yang mendeskripsikan seseorang dari empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan[1]. Dengan menerapkannya metode PBSC, penelitian ini diharapkan dapat membantu Manager dari setiap divisi dapat menilai pegawainya secara obyektif.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memudahkan *Supervisor* SDM dan Umum dalam mengolah data penilaian pegawai dan membuat rekap hasil penilaian pegawai.
2. Memudahkan *Supervisor* SDM dan Umum dan Manager dari setiap divisi dalam mengawasi perkembangan kompetensi pegawai berdasarkan dari hasil penilaian pegawai dalam setiap periodenya.

3. Membantu Manager dari setiap Divisi untuk menilai bawahannya secara objektif.

2. ANALISIS, PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI

2.1. ANALISIS

Tahap ini dilakukan beberapa proses guna mengidentifikasi masalah yang terjadi serta mempelajari kebutuhan-kebutuhan yang akan ada dalam pembangunan perangkat lunak pada penelitian ini. Hasil dari identifikasi masalah didapat prosedur-prosedur yang ada saat ini di PT XYZ dalam hal penilaian pegawai adalah:

1. Prosedur Pengisian Formulir Kriteria Evaluasi Pegawai.
2. Prosedur Rekapitulasi dan Perhitungan Nilai.
3. Prosedur Persetujuan dan Pelaporan.

Aturan bisnis yang diberlakukan untuk sistem yang dibangun adalah:

1. *Supervisor* SDM dan Umum memiliki hak akses untuk melakukan pengolahan data master.
2. *Supervisor* SDM dan Umum memiliki hak untuk menentukan KPI.
3. Penilaian pegawai dilakukan setiap periode yaitu perbulan. Hal ini diberlakukan agar dapat mengawasi kondisi kompetensi masing-masing pegawai tetap yang ada dengan jelas.
4. Proses pengawasan dan penyajian informasi hasil penilaian pegawai dapat dilakukan oleh Manager setiap divisi dan *Supervisor* SDM dan Umum.
5. Manager dari setiap divisi berhak untuk menentukan target dari setiap KPI.

Kebutuhan perangkat lunak yang dibangun terbagi menjadi dua, yaitu kebutuhan fungsional perangkat lunak dan kebutuhan non fungsional perangkat lunak. Kebutuhan fungsional perangkat lunak pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Kebutuhan Fungsional Perangkat Lunak

| Kode | Deskripsi Kebutuhan |
|-----------|--|
| SKPL-F-01 | Membuat laporan data hasil penilaian pegawai |
| SKPL-F-02 | Mengolah data departemen , divisi, subdivisi (tambah, ubah, hapus) |
| SKPL-F-03 | Import data pegawai |
| SKPL-F-04 | Mengolah data <i>user</i> (tambah, ubah, hapus) |
| SKPL-F-05 | Mengolah data kpi dan perspektif penilaian (tambah, ubah, hapus) |
| SKPL-F-06 | Menampilkan hasil penilaian pegawai |
| SKPL-F-07 | Menampilkan <i>dashboard</i> hasil penilaian pegawai. |
| SKPL-F-08 | Melakukan penilaian terhadap pegawai |
| SKPL-F-09 | Melakukan pengaturan akun |
| SKPL-F-13 | Melakukan <i>login</i> berdasarkan hak akses |
| SKPL-F-01 | Membuat laporan data hasil penilaian pegawai |
| SKPL-F-02 | Mengolah data departemen , divisi, subdivisi (tambah, ubah, hapus) |
| SKPL-F-03 | Import data pegawai |

Kebutuhan *non* fungsional perangkat lunak pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Kebutuhan Non Fungsional Perangkat Lunak

| Kode | Deskripsi Kebutuhan |
|------------|---|
| SKPL-NF-01 | Tampilan berupa web, memiliki ukuran resolusi 1024 x 768, dan data di simpan pada <i>database</i> dalam jaringan intranet. |
| SKPL-NF-02 | Menu Utama <i>Front End</i> memiliki menu penilaian pegawai, pengawasan kinerja pegawai, hasil penilaian pegawai, target kerja dan pengaturan akun. |
| SKPL-NF-03 | Menu Utama <i>Back End</i> memiliki data master terdiri dari data pegawai, subdivisi, divisi, departemen, jabatan ,user , perspektif penilaian dan kpi, hasil penilaian pegawai, pengawasan kinerja pegawai |

Analisis data yang digunakan dalam perangkat lunak yang akan dibangun terdapat 8 buah entitas yang berasal dari hasil identifikasi dokumen manual serta dari kebutuhan perangkat lunak. Entitas-entitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pegawai
2. Jabatan
3. Subdivisi
4. Divisi
5. Departemen
6. Penilaian
7. KPI
8. Users

Sistem Penilaian Pegawai yg dibangun mengacu pada formulir penilaian pegawai dengan pendekatan terhadap metode *Personal Balanced Scorecard*.

Oleh karena itu setiap perspektif di formulir penilaian pegawai akan diberikan suatu nilai dan bobot yang akan dihitung dengan menggunakan teknik *Hundred Scoring*.

Perspektif penilaian yang terdapat pada *Personal Balanced Scorecard* yaitu:

1. *Internal*

Perspektif *Internal* mendeskripsikan kesehatan fisik atau keadaan mental dari seorang pegawai
Contoh: Kejujuran dari seorang pegawai.

2. *Eksternal*

Perspektif *Eksternal* mendeskripsikan hubungan seorang pegawai dengan keluarga, rekan kerja, atasan, *customer* atau lingkungan luar lainnya.
Contoh: Tingkat komunikasi seorang pegawai dengan atasan, rekan kerja atau *customer*.

3. Pengetahuan dan pembelajaran

Perspektif pengetahuan dan pembelajaran mendeskripsikan keterampilan, kemampuan pembelajaran dan pengetahuan pegawai.
Contoh: Pengetahuan dan Penguasaan dalam Sistem Aplikasi.

4. Keuangan

Perspektif keuangan mendeskripsikan pencapaian target kerja seseorang dalam sisi keuangan.
Contoh: Penghematan Penggunaan Dana Perusahaan Dalam Setiap Proyek.

Key Performance Indicator (KPI) dari sistem yang dibangun adalah:

- Kejujuran
- Loyalitas Kerja
- Kedisiplinan
- Komunikasi
- Pelaksanaan Instruksi Atasan
- *Customer Complain*
- Pelaksanaan Deskripsi Tugas
- Penanganan Masalah Teknik dan Non-Teknis
- Ketelitian dan Keakuratan
- Penghematan Penggunaan Dana Perusahaan
- Jumlah temuan kejanggalaan audit internal
- Penurunan *Operating Cost*
- Pengembangan Sistem atau Aplikasi Perusahaan
- ROI (*Return of Investment*) dari sistem atau aplikasi yang diimplementasikan

- Pengembangan Sistem Jaringan Komunikasi Perusahaan
- Pertumbuhan Penjualan

Teknik *Hundred Scoring* merupakan sebuah teknik pengolahan nilai yang digunakan untuk menghitung skor akhir dari sebuah kategori nilai dengan bobot keseluruhan kategori berjumlah 100 [5]. Persamaan teknik *Hundred Scoring* :

$$\text{Nilai Perspektif} = \frac{\text{Total Nilai} \times \text{Bobot Nilai}}{\text{Nilai Maksimal}} \quad (1)$$

Jika polarisasi Maksimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan 2.

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times \text{Bobot Nilai} \quad (2)$$

Jika polarisasi Minimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan 3.

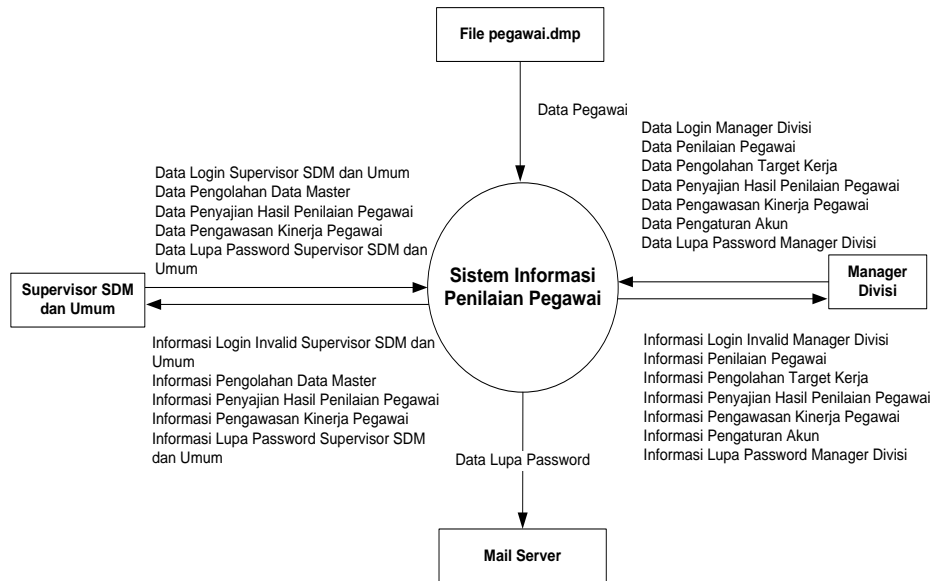
$$\text{Nilai} = \frac{(\text{Target} + 1)}{(\text{Realisasi} + 1)} \times \text{Bobot Nilai} \quad (3)$$

Tabel 3 menunjukkan keterangan nilai yang digunakan dalam teknik *Hundred Scoring*. Yang digunakan penilai dalam mengisi formulir penilaian pegawai.

Tabel 3. Keterangan Nilai

| No | Keterangan | Nilai Minimum | Nilai Maksimum |
|----|-------------|---------------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 91 | 100 |
| 2 | Baik | 76 | 90 |
| 3 | Cukup | 61 | 75 |
| 4 | Kurang | 41 | 60 |
| 5 | Buruk | 0 | 40 |

Diagram konteks Sistem penilaian pegawai yang dibangun dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Konteks Sistem Penilaian Pegawai

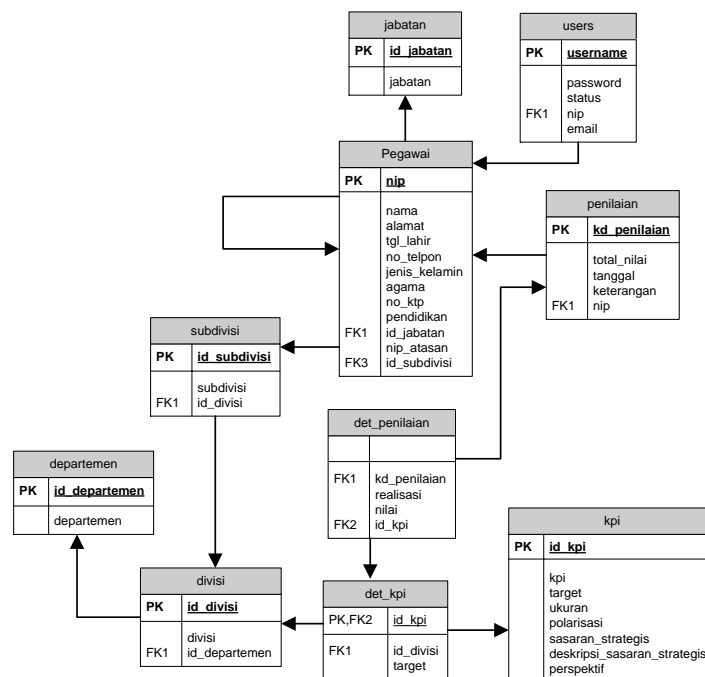
2.2. PERANCANGAN

Perancangan sistem yang dilakukan yaitu:

1. Perancangan basis data. Tahap ini dilakukan untuk pembentukan diagram relasi (Gambar 2) beserta struktur tabel berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan.
2. Perancangan arsitektural perangkat lunak. Tahap ini dilakukan untuk pembentukan struktur menu, antarmuka perangkat lunak, pesan, dan jaringan semantik yang digunakan di dalam sistem yang dibangun

3. Perancangan prosedural. Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi alur proses yang akan diterapkan ke dalam perangkat lunak yang akan dibangun.

Setiap proses atau tahapan yang dilakukan dalam perancangan sistem mempunyai hasil-hasil yang berguna pada tahap implementasi sistem. Tahap perancangan basis data didapatkan 10 buah tabel yang sesuai dengan jumlah entitas yang didapat pada tahap analisis data.



Gambar 2. Diagram Relasi Sistem Penilaian Pegawai

Hasil yang didapat dari perancangan arsitektural perangkat lunak terbagi menjadi empat jenis, yaitu:

1. Hasil perancangan struktur menu berupa dua buah struktur menu, yaitu struktur menu *Supervisor* SDM dan Umum serta Manager Divisi. Jumlah dan poin akses dari setiap struktur menu sudah disesuaikan dengan analisis kebutuhan pengguna.
2. Hasil perancangan antarmuka perangkat lunak berupa 40 buah halaman *web* yang terbagi menjadi dua tipe yaitu antarmuka *Supervisor* SDM dan Umum dan antarmuka Manager Divisi.
3. Hasil perancangan pesan berupa 24 buah pesan yang merupakan jumlah dari perancangan pesan untuk antarmuka *Supervisor* SDM dan Umum dan perancangan pesan Manager Divisi.
4. Hasil perancangan jaringan semantik berupa dua buah jaringan semantik sesuai dengan jumlah jenis pengguna. Jaringan semantik ini menggambarkan alur antarmuka dan pesan yang bisa diakses oleh masing-masing jenis pengguna.
5. Hasil perancangan prosedural berupa delapan buah perancangan prosedural yang berupa diagram alir (*flowchart*) yang menggambarkan alur logika proses dari sistem yang dibangun.

2.3. IMPLEMENTASI

Setelah dilakukan analisis dan perancangan terhadap perangkat lunak yang akan dibangun maka langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan hasil-hasil tersebut. Perangkat lunak ini dibangun menggunakan perangkat lunak dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Processor Intel Core 2 Solo 1,04 GHz
2. RAM 2 GB
3. Harddisk dengan kapasitas 320 GB
4. Monitor LCD 18.5" dengan resolusi 1366x768 pixel.
5. Mouse dan keyboard.

Langkah awal dalam mengimplementasi sistem adalah mengimplementasi basis data. Sesuai dengan hasil perancangan maka dibuatlah 10 buah tabel menggunakan DBMS Oracle 10g. Hasil dari implementasi basis data dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Tabel Basis Data

| No | Nama Tabel |
|-----|---------------|
| 1. | Pegawai |
| 2. | Jabatan |
| 3. | Subdivisi |
| 4. | Divisi |
| 5. | Departemen |
| 6. | Penilaian |
| 7. | Det_Penilaian |
| 8. | Kpi |
| 9. | Det_kpi |
| 10. | Users |

Langkah berikutnya adalah implementasi antarmuka sesuai dengan hasil perancangan. Hasil implementasi antarmuka terbagi menjadi dua jenis, yaitu implementasi antarmuka *Supervisor* SDM dan Umum dan implementasi antarmuka Manager Divisi. Hasil implementasi antarmuka *Supervisor* SDM dan Umum dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Implementasi Antarmuka *Supervisor* SDM dan Umum

| Menu | Nama File |
|---------------------------------|---------------------------|
| Login Supervisor SDM dan Umum | default.aspx |
| Data Pegawai | data_pegawai.aspx |
| Import Data Pegawai | import_pegawai.aspx |
| Data Subdivisi | data_subdivisi.aspx |
| Data Divisi | Data_divisi.aspx |
| Data Departemen | Data_departemen.aspx |
| Data Jabatan | Data_jabatan.aspx |
| Data User | Data_user.aspx |
| Data Perspektif Penilaian | Data_perspektif.aspx |
| Data KPI | Data_kpi.aspx |
| Data Hasil Penilaian Pegawai | Data_hasil_penilaian.aspx |
| Data Monitoring Kinerja Pegawai | Monitoring_spv.aspx |
| Logout | logout.aspx |

Hasil implementasi antarmuka Manager Divisi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Implementasi Antarmuka Manager Divisi

| Menu | Nama File |
|----------------------------|--------------------------|
| Login Manager | default.aspx |
| Penilaian Pegawai | Penilaian_pegawai.aspx |
| Target Kerja | Target_kerja.aspx |
| Hasil Penilaian Pegawai | Hasil_penilaian_mgr.aspx |
| Monitoring Kinerja Pegawai | Monitoring_mgr.aspx |
| Pengaturan Akun | Pengaturan_akun.aspx |
| Logout | logout.aspx |

3. PENUTUP

Berdasarkan hasil peninjauan terhadap tujuan penelitian dan hasil pengujian sistem maka kesimpulannya adalah:

1. Sistem penilaian pegawai dapat memudahkan *Supervisor* SDM dan Umum pada PT XYZ dalam mengolah dan membuat rekapitulasi hasil penilaian pegawai.
2. Sistem penilaian pegawai dapat memudahkan *Supervisor* SDM dan Umum, serta Manager setiap divisi di PT XYZ dalam mengawasi kompetensi dari setiap pegawai berdasarkan hasil penilaian pegawai.
3. Sistem penilaian pegawai dapat membantu Manager setiap Divisi di PT XYZ dalam menilai bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rampersad, H. 2006. *Personal Balanced Scorecard*. PPM Manajemen.
- [2] Sommerville, Ian. 2011. *Software Engineering*. Pearson. Ninth Edition.
- [3] Jogyanto, H.M. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] Fathansyah. 2007. *Basis Data*. Bandung: Informatika.
- [5] Bedjo, S. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- [6] Veithzal, R and J.G. Ella. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pers. Edisi Kedua.